

Editorial Office: Faculty of Law, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 57126, Indonesia.

Email : respublica@mail.uns.ac.id

Website : <https://jurnal.uns.ac.id/respublica>

Implementasi Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja Berdasarkan Peraturan Daerah Surakarta Nomor 2 Tahun 2023 Tentang Pengelolaan Jasa

Eusthacia Arzeti Kushandi¹, Jadmiko Anom Husodo²

1 Faculty of Law, Universitas Sebelas Maret. E-mail: gertrudearzeti26@gmail.com

2 Faculty of Law, Universitas Sebelas Maret. E-mail: jadmikoanom@yahoo.com

Artikel	Abstrak
Kata kunci: labor, employment agreement, Surakarta Regional Regulation Number 2 Year 2023	<i>This research aims to find out a clear picture of the systematic implementation of the procurement of TKPK services, obstacles and strategies to overcome obstacles regarding the procurement of labor services with employment agreements in Surakarta City. This type of research includes descriptive research. The research approaches taken are: statute approach, case approach, historical approach, and conceptual approach. The main data collection techniques were conducted through interviews and library data collection. The results of the research include: 1) The rationale for the issuance of Surakarta Mayor Regulation number 37 of 2021 concerning Guidelines for Procurement of Labor Services with Employment Agreements is in accordance with the needs of services to the community. The implementation of Labor Procurement with Employment Agreements in Surakarta City has been carried out in accordance with the support of the PDIP faction of the Surakarta City DPRD and the Personnel and Human Resources Development Agency carries out tasks related to planning, implementation and evaluation of TKPK in Surakarta City. 2). There are several obstacles that arise in the implementation of TKPK in Surakarta City. These are found in: Regulations and Policies are considered less consistent. Local Labor Empowerment is considered less appropriate. Evaluation and continuous improvement are not implemented. Budget Management and Performance Management System. 3) The strategy implemented to overcome the obstacles in the implementation of TKPK procurement in Surakarta City is that the strategy of Clarifying Regulations and Policies consistently, managing the Budget well and collaborating with other parties as a source of TKPK budget. Through the implementation of consistent clarification of regulations and policies, good budget management, and cooperation with other parties as a source of budget for TKPK employees. Suggestions that can be outlined are that future researchers with the same subject matter should further expand the scope of discussion related to problem-solving strategies that exist in the implementation of the TKPK program.</i>

PENDAHULUAN

Reformasi Birokrasi yang mengusulkan agar rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) termasuk juga tenaga honorernya dihentikan sementara. Rencana penghentian perekrutan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dirasa sangat mendesak sebab komposisi belanja daerah saat ini umumnya tidak sehat. Belanja pegawai umumnya jauh lebih besar jika dibanding dengan belanja publik atau anggaran yang digunakan untuk pelayanan publik dan pembangunan (Ramadhan & Khoirunurrofik, 2023), (Latuheru & Gobay, 2011)

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian dari upaya untuk memenuhi standar kinerja yang menghasilkan barang dan jasa, yang secara spesifik dalam pemerintahan adalah penyelenggaraan pemerintahan yang di antaranya adalah untuk memenuhi pelayanan kepada masyarakat (Manalu et al., 2024), (Fouji et al., 2024) dan (Ratu et al., 2024)

Pentingnya penelitian tentang pengadaan jasa tenaga kerja dengan perjanjian kerja disebabkan memiliki banyak relevansi dan pentingnya dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan pengelolaan tenaga kerja. Melalui pemahaman dan menyelidiki aspek-aspek organisasi sehingga dapat meningkatkan keberhasilan operasional dan kesejahteraan tenaga kerja, sekaligus meminimalkan risiko hukum dan manajerial.

Kebijakan moratorium dikeluarkan karena distribusi PNS yang tidak jelas baik secara kuantitas maupun kualitasnya. Kuantitas jumlah PNS di Indonesia mencapai 2,5% dari jumlah penduduk. Padahal *grand design* PNS idealnya sebagai ditawarkan oleh KemenPAN dan RB adalah 2,5% dari jumlah penduduk Indonesia. Yang masih moderat rasio jumlah PNS dengan penduduk sekitar 1,98%. Pada tahun 2003 jumlah PNS sudah meningkat sekitar 4.637.999 pada 13 Mei 2011.

Mendagri dan Menteri PAN & RB serta unsur daerah untuk merumuskan jumlah pegawai yang tepat di daerah, dan melaksanakan tugas dengan baik sesuai kemampuan keuangan negara yang rasional. Lebih lanjut dijelaskan bahwa dalam kebijakan moratorium ini masih dikecualikan untuk jabatan-jabatan tertentu antara lain: tenaga pendidik (Dosen dan Guru), tenaga kesehatan (Dokter, Perawat dan Bidan), tenaga khusus dan mendesak seperti tenaga penjaga lembaga pemasyarakatan dan tenaga untuk memenuhi standar internasional dinilai masih kurang proporsional (Weron Murary, 2020), (Damhuri & Kusmilawaty, 2024) dan (Hidayah et al., 2024)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran secara jelas mengenai sistematika pelaksanaan tentang pengadaan jasa TKPK, kendala dan strategi mengatasi kendala tentang pengadaan jasa tenaga kerja dengan perjanjian kerja di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk penelitian yang bersifat deskriptif. Penelitian dari sudut bentuknya, merupakan penelitian yang mengkaji tentang sebab terjadinya masalah, gambarannya, dan penilaian suatu masalah (Muhaimin, 2020). Pendekatan penelitian yang dilakukan seperti: pendekatan Undang-Undang (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*), pendekatan historis (*historical approach*), dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Teknik pengumpulan data yang utama dilakukan antara lain: wawancara selanjutnya observasi dan yang terakhir pengumpulan data dilakukan dengan pengumpulan data kepustakaan (Hosnah et al., 2021). Teknik Analisis Data dengan menggunakan teknik analisa kualitatif interaktif yaitu proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi. Cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan

sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, selanjutnya adalah membuat kesimpulan. (Sovia et al., n.d.). Argumentasi disini dilakukan oleh peneliti untuk memberikan penilaian mengenai benar atau salah atau apa yang seyogyanya menurut hukum terhadap isu hukum yang akan diteliti.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Implementasi Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja Berdasarkan Peraturan Daerah Surakarta Nomor 2 Tahun 2023 Tentang Pengelolaan Jasa

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait dengan pelaksanaan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2023 Tentang Pengelolaan Jasa Tenaga Kerja Dengan Perjanjian Kerja di Kota Surakarta diketahui bahwa Dasar pertimbangan dikeluarkannya Peraturan Walikota Surakarta nomor 37 tahun 2021 tentang Pedoman Pengadaan Jasa Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja adalah sesuai dengan kebutuhan pelayanan kepada masyarakat. Implementasi pengadaan Tenaga Kerja Dengan Perjanjian Kerja di Kota Surakarta telah dilaksanakan sesuai dengan dukungan fraksi PDIP DPRD Kota Surakarta dan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melaksanakan tugas terkait perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi TKPK di Kota Surakarta.

Untuk mewujudkan jaminan mendapatkan pekerjaan kepada warga negara maka Pemerintah melakukan pembangunan di segala bidang termasuk bidang perekonomian. Pekerjaan sebagai sarana bagi seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dapat diperoleh melalui usaha sendiri maupun melalui orang lain atau diberikan oleh pemberi kerja. Pemberi kerja adalah orang atau badan yang mempunyai pekerjaan atau modal untuk diusahakan dengan tujuan untuk menghasilkan barang atau jasa, dalam hal ini pemberi kerja merupakan badan Pemerintah maupun swasta (Khairani, 2016),

Kepastian hukum secara historis muncul sejak ada gagasan pemisahan kekuasaan yang dinyatakan oleh Montesquieu, bahwa dengan adanya pemisahan kekuasaan, maka tugas penciptaan undang-undang itu ditangan pembentuk undang-undang (Budiartha, 2016). Tugas hakim (peradilan) yaitu menyuarakan isi undang-undang termasuk Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2023 Tentang Pengelolaan Jasa Tenaga Kerja Dengan Perjanjian Kerja di Kota Surakarta

Analisis pekerjaan melibatkan pengumpulan informasi tentang karakteristik pekerjaan yang membedakan dari pekerjaan lainnya. Informasi yang dihasilkan berguna untuk menangkap pemahaman yang jelas tentang apa yang dilakukan pada pekerjaan dan kemampuan apa yang diperlukan untuk melakukannya sesuai dengan yang sudah dirancang. Ada dua pendekatan untuk analisis pekerjaan yaitu fokus pada tugas yang dilakukan dalam pekerjaan dan fokus pada kompetensi yang dibutuhkan untuk kinerja pekerjaan.(Mahawati et al., 2021)

Tenaga Kerja Dengan Perjanjian Kerja di Kota Surakarta telah dilaksanakan sesuai dengan dukungan fraksi PDIP DPRD Kota Surakarta dan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melaksanakan tugas terkait perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi TKPK di Kota Surakarta telah dilaksanakan sebagaimana mestinya. Hal tersebut sangat bermanfaat bagi pelayanan masyarakat baik dibidang kesehatan, pendidikan, serta wilayah kerja lainnya.

Kendala Implementasi Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja Berdasarkan Peraturan Daerah Surakarta Nomor 2 Tahun 2023 Tentang Pengelolaan Jasa

Terdapat beberapa kendala yang muncul pada implementasi TKPK di Kota Surakarta. Hal tersebut terdapat pada: Regulasi dan Kebijakan dinilai masih kurang konsisten Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal dinilai kurang tepat, Evaluasi dan Perbaikan Terus-Menerus tidak dilaksanakan, Pengelolaan Anggaran dan Sistem Pengelolaan Kinerja

Sejalan dengan penelitian ini (Widayat, 2022) terdapat kendala pengelolaan tenaga kerja kontrak (honorar) ditemukan potensi maladministrasi dalam 5 (lima) rantai proses terkait status, perencanaan/pengadaan, kondisi kerja, pengembangan kompetensi dan pasca kerja bagi tenaga honorar. Hasilnya ditemukan yaitu; 1) Terdapat perbedaan aturan terhadap status tenaga honorar; 2) Perekrutan tenaga honorar tetap dilakukan tanpa standar yang baku dan jelas untuk memenuhi kebutuhan pegawai; 3) Tidak ada standar pengupahan bagi tenaga honorar sehingga berbeda antara di pusat dan daerah, serta hampir sebagian besar tenaga honorar tidak diberikan jaminan sosial; 4) Pemerintah tidak mempunyai perencanaan dalam penganggaran pengembangan kompetensi bagi tenaga honorar; dan 5) Tidak ada jaminan pasca kerja bagi tenaga honorar

Hukum ketenagakerjaan tidak semata mementingkan pelaku usaha, melainkan memperhatikan dan memberi perlindungan kepada pekerja yang secara sosial mempunyai kedudukan sangat lemah, jika dibandingkan dengan posisi pengusaha yang cukup mapan. Hukum memberi manfaat terhadap prinsip perbedaan sosial serta tingkat ekonomi bagi pekerja yang kurang beruntung, antara lain seperti tingkat kesejahteraan, standar pengupahan serta syarat kerja, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dan selaras dengan makna keadilan (Virgiawan et al., 2023).

Hukum kontrak adalah bagian hukum perdata (privat) yang memusatkan perhatiannya pada pemenuhan kewajiban antar individu yang tertuang dalam lembaran-lembaran klausula kontrak. Disebut sebagai bagian dari hukum perdata karena pelanggaran terhadap kewajiban-kewajiban yang ditentukan dalam kontrak, murni menjadi urusan para pihak yang terikat dalam kontrak atau para pihak yang namanya disebut dalam kontrak tersebut. Kontrak merupakan hubungan hukum antara subjek hukum yang satu dengan subjek hukum yang lain dalam bidang harta kekayaan, di mana subjek hukum yang satu berhak atas prestasi dan begitu juga subjek hukum yang lain berkewajiban untuk melaksanakan prestasinya sesuai dengan yang telah disepakatinya (Wiwoho & Mashdurohatun, 2017)

Meskipun dalam pelaksanaannya telah terdapat payung hukum serta perencanaan dan evaluasi yang telah dilakukan oleh pemerintah kota Surakarta dengan dorongan fraksi PDIP DPRD Kota Surakarta beberapa kendala yang muncul pada implementasi TKPK di Kota Surakarta. Hal tersebut dinilai wajar karena merupakan pilot proyek di Indonesia.

Solusi Terhadap Kendala Implementasi Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja Berdasarkan Peraturan Daerah Surakarta Nomor 2 Tahun 2023 Tentang Pengelolaan Jasa

Strategi yang dilaksanakan untuk mengatasi kendala pelaksanaan pengadaan TKPK di Kota Surakarta yaitu bahwa strategi Klarifikasi Regulasi dan Kebijakan

secara konsisten, pengelolaan Anggaran secara baik dan melakukan kerjasama dengan pihak lain sebagai sumber anggaran TKPK. Melalui implementasi klarifikasi regulasi dan kebijakan secara konsisten, pengelolaan anggaran dengan baik, dan kerjasama dengan pihak lain sebagai sumber anggaran untuk pegawai TKPK.

Menurut Philipus M Hadjon, diskresi adalah salah satu hak pejabat pemerintah dan peraturan kebijakan yang merupakan wujud formal dari kebijakan yang telah ditetapkan oleh pejabat administrasi negara. Berdasarkan Pasal 1 Nomor 7 Undang - Undang Nomor 23 Tahun 2014 menyatakan bahwa “Pemerintah daerah memiliki wewenang untuk menyelenggarakan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi daerah”. Diskresi dilandaskan kepada asas diskresi (*freies ermessen*), bahwa pejabat pemerintahan tidak dapat menolak untuk mengambil suatu keputusan apabila tidak terdapat peraturan, sehingga pejabat administrasi negara diberikan kebebasan untuk mengambil keputusan atas pendapatnya sendiri selama tidak bertentangan dengan asas legalitas dan yurisdiksi. Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta mengeluarkan Peraturan Gubernur tentang Pengelolaan Tenaga Bantu bertujuan untuk melancarkan penyelenggaraan pemerintahan dikarenakan di Daerah Istimewa Yogyakarta masih terdapat kekurangan ASN. Pergub tersebut digunakan untuk mengisi kekosongan hukum serta memberikan kepastian hukum bagi para tenaga bantu agar mendapatkan hak - hak yang sesuai dan sama dengan ASN (Pancawati et al., 2023).

Sejalan dengan penelitian ini yaitu strategi untuk mengatasi kendala pelaksanaan pengadaan TKPK di Kota Surakarta dibandingkan dengan Pemda DIY, Widayat, (2022) mengemukakan : pada pengelolaan Tenaga honorer di Pemda DIY adalah: Pertama, perlunya pengelolaan Pegawai Honorer berdasar sistem merit (formasi disesuaikan analisis kebutuhan, kualifikasi dan kompetensi) untuk mendukung optimalisasi pelayanan publik. Kedua, Perlunya Kebijakan Tindak lanjut bagi non ASN yang tidak memenuhi kriteria mengingat : 1). Pemda DIY masih membutuhkan kinerja non ASN akibat kebijakan kurangnya pemenuhan formasi ASN terutama jabatan pelaksana; 2). Rencana Penghapusan Tenaga non ASN Tahun 2023 akan berdampak pada pelayanan publik dan non ASN (masih membutuhkan pekerjaan dan kesejahteraan; dan 3). Adanya notifikasi jenis jabatan non ASN yang tidak memenuhi kriteria, sesuai Surat Plt.Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor : 33302/B-SI.01.01/SD/ K/2022 tanggal 7 Oktober 2022.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dalam penelitian, dapat ditemukan fakta hukum bahwa dasar pertimbangan implementasi TKPK di Kota Surakarta dengan dikeluarkannya Peraturan Walikota Surakarta nomor 37 tahun 2021 tentang Pedoman Pengadaan Jasa Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja adalah sesuai dengan kebutuhan pelayanan kepada masyarakat. Implementasi pengadaan Tenaga Kerja Dengan Perjanjian Kerja di Kota Surakarta telah dilaksanakan sesuai dengan dukungan fraksi PDIP DPRD Kota Surakarta dan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melaksanakan tugas terkait perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi TKPK di Kota Surakarta. 2). Terdapat beberapa kendala yang muncul pada implementasi TKPK di Kota Surakarta. Hal tersebut terdapat pada: Regulasi dan Kebijakan dinilai masih kurang konsisten. Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal dinilai kurang tepat. Evaluasi dan perbaikan terus-menerus tidak dilaksanakan. Pengelolaan Anggaran dan Sistem Pengelolaan Kinerja. 3) Strategi yang dilaksanakan untuk mengatasi kendala pelaksanaan pengadaan TKPK di Kota Surakarta yaitu bahwa strategi Klarifikasi

Regulasi dan Kebijakan secara konsisten, pengelolaan Anggaran secara baik dan melakukan kerjasama dengan pihak lain sebagai sumber anggaran TKPK. Melalui implementasi klarifikasi regulasi dan kebijakan secara konsisten, pengelolaan anggaran dengan baik, dan kerjasama dengan pihak lain sebagai sumber anggaran untuk pegawai TKPK. Saran yang dapat diuraikan yaitu bagi peneliti selanjutnya dengan pokok bahasan yang sama hendaknya lebih memperluas cakupan pembahasan terkait strategi pemecahan masalah yang ada pada implementasi program TKPK

DAFTAR PUSTAKA

Journals

- Damhuri, D., & Kusmilawaty. (2024). Analisis Kualitas Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara Bidang Program , Akuntabilitas Dan Informasi Publik Dalam Sistem Penyelenggaraan Pelayanan Publik. *Muqaddimah : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(2), 1–11.
- Fouji, R., Kurniawan, R., & Ahmady, N. D. (2024). MANUSIA (Studi Pada Polres Lhokseumawe). *Kajian Administrasi Negara: Riset Dan Pengabdian*, 5(1), 49–64.
- Hidayah, H. Z., Haris, R. A., & Maryono, A. H. (2024). Motivation For Public Service In Improving The Quality Of Education In Sumenep District. *Prosiding Seminar Nasional Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 1–9..
- Latuheru, A., & Gobay, O. (2011). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pertumbuhan Ekonomi Di Kota Semarang. *Dinamika Sosial Budaya*, 13(2), 153–158.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., & Rahayu, P. P. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*. Yayasan Kita Menulis.
- Manalu, A. A., Ekonomi, F., Padjadjaran, U., Yudianto, I., Ekonomi, F., & Padjadjaran, U. (2024). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Pengelolaan Aset Kabupaten Bandung Barat Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(1), 55–72.
- Pancawati, I. F., Wirawati, A. R., Saputra, A. B., & Harahap, N. A. (2023). Kedudukan dan Perlindungan Hukum Tenaga Bantu. *Widya Yuridika*, 6(2), 335. <https://doi.org/10.31328/wy.v6i2.4453>
- Ramadhan, F., & Khoirunurrofik. (2023). Akuntabilitas dan Kondisi Keuangan Daerah Otonomi Khusus Pada Provinsi Aceh, Papua, dan Papua Barat. *Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan*, 14(1), 33–45.
- Ratu, F. K., Sendow, G. M., Pondaag, J. J., Manajemen, J., Ekonomi, F., Bisnis, D., Sam, U., Kampus, J., & Manado, U. B. (2024). Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pegawai Dikantor Kelurahan Kotobangon Kec Kotamobagu Timur The Role Of Human Resources Development in Improving Employee Service Performance In The Kotobangon District Office East K. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum)*, 8(1), 113–123.
- Sovia, S. N., Hasbullah, A. R., Ardiyan, A., & Mustakim. (n.d.). *Ragam Metode Penelitian Hukum*. Lembaga Studi Hukum Pidana.
- Virgiawan, A. N., Syifa, D. M., & Faralita, E. (2023). Kebaruan Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahir Undang-undang Cipta Kerja. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, 1(2), 889–898.

- Weron Murary, V. H. S. (2020). Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Honorer Di Pemerintahan Kabupaten Maybrat. *Ensiklopedia of Journal*, 2(2), 98–106.
- Widayat, W. (2022). Pengelolaan Pegawai Honorer Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Politik Dan Pemerintahan Daerah*, 4(2), 215–222. <https://doi.org/10.36355/jppd.v4i2.47>

Authored Books

- Budiarta, I. N. P. (2016). Hukum Outsourcing Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum. In *Setara Press Kelompok Intrans Publishing* (Vol. 11, Issue 1). Setara Press.
- Hosnah, A., Wijanarko, D. S., & Sibuea, H. P. (2021). *Karakteristik Ilmu Hukum Dan Metode Penelitian Hukum Normatif*. PT Raja Grafindo Persada.
- Jamal Wiwoho, & Mashdurohatun, A. (2017). *Hukum Kontrak, Ekonomi Syariah Dan Etika Bisnis*. Undip Press
- Khairani. (2016). *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing: Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja dengan Pemberi Kerja* (pp. 1–312). PT Raja Grafindo Persada.
- Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum* (Cetakan Pe). Mataram University Press.